

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.farpmc.ru](http://www.farpmc.ru).

**Е. М. Колмакова**

*Национальный исследовательский университет  
«Южно-Уральский государственный университет», г. Челябинск*

### **Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона как условие обеспечения инновационных преобразований в экономике**

Социально-трудовая сфера региона, ее потенциал и уровень его реализации определяют возможности развития экономики региона и жизнедеятельности населения. Современный этап развития экономики характеризуется превращением инноваций в главный фактор экономического роста и конкурентоспособности регионов, что предполагает создание системы стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций, использование потенциала социально-трудовой сферы для практической реализации инновационных преобразований в регионе. Это объясняется тем, что переход к инновационной экономике связан с кардинальными изменениями характера труда, трудовых и социально-трудовых отношений.

Важнейшей особенностью регионального развития в современных условиях является наличие противоречия между необходимостью инновационных преобразований и неготовностью социально-трудовой сферы (отсутствие организационных механизмов трудовых и социально-трудовых отношений, системы стимулов и т. д.) к таким преобразованиям.

Теоретические основы содержания, структуры и развития социально-трудовой сферы разработаны в трудах Н. А. Волгина,

В. А. Каменецкого, И. Д. Колмаковой, З. Х. Курмалиевой, Ю. Г. Одегова; В. А. Пархомчука, Б. Э. Петrosoва. Однако исследованию взаимосвязи и взаимозависимости социально-трудовой сферы и инновационных процессов в научной литературе уделяется недостаточно внимания. Это требует изучения факторов и условий развития региональной социально-трудовой сферы в контексте инновационных преобразований.

Социально-трудовая сфера региона является структурно сложным уровневым комплексом трудовых, социально-трудовых отношений, обусловленных спецификой регулирования на каждом уровне (региональном, муниципальном и локальном) взаимоотношений работника и работодателя, связанных с трудом на предприятиях, территориально, расположенных в регионе. Социально-трудовая сфера региона включает трудовые сферы и социально-трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями, объединениями работников и работодателей, органами государственной и муниципальной власти, и другими субъектами этих отношений по поводу труда, разработки и принятия нормативных актов, соглашений в целях согласования интересов и трудовых прав субъектов трудовых отношений в организациях [1].

С позиции ресурсного подхода необходима количественная характеристика социально-трудовой сферы, в связи с чем мы вводим понятие «потенциал социально-трудовой сферы региона», под которым мы понимаем совокупность фактически существующих процессов, отношений и институтов, связанных с трудом на локальном, муниципальном, региональном уровнях, способных обеспечивать инновационное развитие экономики региона.

Например, на локальном уровне таким элементом является система мотивации и стимулирования труда, побуждающая работника к творческой деятельности путем создания интеллектуальных продуктов. На локальном, муниципальном и региональном уровне — система социально-трудовых отношений, отвечающая задачам стимулирования инновационной активности предпринимателей и работников организаций. Система трудовых и социально-трудовых отношений может стимулировать творчество, а может, наоборот, гасить его, не давая возможности реализоваться творческому потенциалу. Для осуществления инноваций необходимы не только возможности, но

и желание работника заниматься инновационной деятельностью, т. е. необходимо достижение определенного уровня профессиональной конкурентоспособности и определенного уровня мотивации к инновационной деятельности.

Во многом успешность инновационной деятельности в регионе определяется готовностью социально-трудовой сферы к осуществлению такой деятельности. Успешный переход к инновационной экономике невозможен без коренного преобразования социально-трудовой сферы. Очевидно, что достижение целей, определенных национальной и региональными стратегиями инновационного роста, требует разрешения противоречия между необходимостью в эффективном, мотивированном к инновациям труде и несоответствием социально-трудовой сферы требованиям инновационного развития. Одной из ключевых задач стратегии перехода к инновационной экономике является развитие среды, благоприятной для инновационной деятельности. Социально-трудовая сфера — это сфера, непосредственно обеспечивающая процессы инновационных преобразований. Ее развитие в условиях перехода к инновационной экономике означает создание совокупности компонентов и механизмов, обеспечивающих динамику развития экономики с целевыми задачами результативности инновационной деятельности.

Однако роли социально-трудовой сферы в становлении экономики инновационного типа сегодня не уделяется должного внимания. В принятых стратегиях и программах перехода к инновационной экономике на уровне всей страны и отдельных регионов отсутствуют мероприятия по приведению в соответствие социально-трудовой сферы требованиям инновационного развития. Так, например, при комплексном анализе недостатков развития экономики при переходе к инновационному типу, проведенном Торгово-промышленной палатой РФ в рамках рассмотрения хода реализации Стратегии развития РФ до 2020 года, нет мер по совершенствованию социально-трудовой сферы. В качестве проблем названы, например, недостатки существующего процесса планирования и прогнозирования (отсутствие Генеральной схемы развития и размещения производительных сил федеральных округов и субъектов Российской Федерации и др.) [2]. В обозначенных в экономической литературе приоритетах программы перехода к инновационному развитию [3, с. 124] (совершенствование

законодательства, региональной политики; выбор технологических приоритетов, инструментов механизма государственной инновационной политики; преобразование науки) отсутствует такой приоритет, как преобразование социально-трудовой сферы. А он, по нашему мнению, должен стать главным в программе инновационного развития региона. Условиями построения эффективной инновационной системы должны стать безусловные гарантии защиты прав собственников и работников, достижение баланса их интересов. Только при выполнении этих основных условий возможно создание такой среды, где инновации становятся обязательным элементом развития экономики региона.

### **Литература**

1. Колмакова Е. М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты. Дисс. к. э. н. — Челябинск, 2013. — 160 с.
2. Попова Е. В. Использование стратегического планирования в государственном управлении как необходимое условие перехода к инновационной экономике [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.tpprf.ru/ru/committee/kommodernizacia/kom30\\_analitik/](http://www.tpprf.ru/ru/committee/kommodernizacia/kom30_analitik/) (дата обращения: 15.10.2013).
3. Чубайс А. Инновационная экономика в России: что делать? / А. Чубайс // Вopr. экономики. — 2011. — № 1. — С. 120–126.

**А. В. Копытова**

*Тюменский государственный  
архитектурно-строительный университет, г. Тюмень*  
Научный руководитель: Н. С. Зоткина, д. э. н., профессор

### **О методах измерения человеческого капитала**

Главным в современном менеджменте является повышенное внимание к человеческому фактору, возрастание роли и статуса служб по управлению человеческими ресурсами, которые из традиционно